

інтелектуальної власності в Україні багато в чому визначаються браком кваліфікованих фахівців у цій сфері, що вимагає досить великого обсягу специфічних знань [2].

У сукупності проблем охорони інтелектуальної власності в Україні найгострішими є такі проблеми: охорона комп'ютерних програм і баз даних (відзначили 65,3 % опитаних УЦЕПД експертів), захист від недобросовісної конкуренції (55,6 %), охорона знаків для товарів і послуг (товарних знаків) – 52,1 %, охорона виробників аудіовізуальної продукції – 50,0 %. Рівень піратства в Україні є одним з найвищих у Європі, включаючи цифровий його вид. Україна в своєму регіоні є ключовою країною для охорони прав інтелектуальної власності, оскільки в силу своїх географічних особливостей експортує піратську продукцію, особливо цифрову, на ринки країн Європейського союзу та країн СНД [1].

Отже, на даний час Україна, володіючи величезним науковим потенціалом, не здатна його раціонально застосувати і захистити права громадян на інтелектуальну власність. Головною проблемою, пов'язаною з цим, є, в першу чергу, високий рівень корупції в країні, а по-друге, слабка законодавча база в плані відповідальності за порушення закону в даній сфері. Однак, всі без винятку, аналітики стверджують що, закони, які зараз діють в країні, є сучасними і самодостатніми; також, є всі підстави вважати, що незабаром, при сприятливих умовах, Україна має хороші шанси зайняти гідне місце на світовій арені як одна з країн-борців за захист даних прав.

Список використаних джерел та літератури:

1. Актуальные проблемы современного развития Украины: социально-экономические, научно-технические и правовые аспекты / Материалы региональной научной конференции преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений. – Донецк : ДонНТУ, 2011. – С.131.

2. Охорона інтелектуальної власності в Україні / [Довгий С. О., Жаров В. О., Зайчук В. О. та ін.]. – К. : Форум, 2002. – 319 с.

3. Право інтелектуальної власності : академ. курс : [підруч. для студентів вищих навч. закладів] / [Підпригора О. А., Бутнік-Сіверський О. Б., Дроб'язко В. С. та ін. / за ред. О. А. Підпригори, О. Д. Святоцького]. – [2-ге вид.]. – К.: «ІнЮре», 2004. – 672 с.

Кваша Крістіна Олександрівна

студентка магістратури

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Поняття колективних угод та їх види в Україні

У світовій практиці було вироблено функціональний засіб досягнення соціального миру та консолідації в суспільстві. В першу чергу це партнерство соціальне на державному, галузевому та виробничому рівнях. Така система висуває на перше місце діалог, хоча б яким складним він не був, між профспілками, урядом та підприємцями. Така позиція є єдиним прогресивним варіантом в цивілізованому світі та стає альтернативою руйнівним страйкам, які все більше й більше ускладнюють економічний стан, посилюють розлад у суспільстві. На сучасному етапі становлення системи соціального партнерства, коли «одна з його сторін – підприємці – ще не

сформувалася, саме державі, яка переважно і виступає в ролі роботодавця, та профспілкам належить провідна роль». Такий підхід зумовлює актуальність нашого дослідження.

Для здійснення цивілізованих стосунків між профспілками та державою було створено колективні угоди. Визначення «колективна угода» в законодавстві України з'явилося порівняно недавно, після прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, угодам передували тарифні угоди, саме їх укладали на міжгалузевому, галузевому, територіальному та виробничих рівнях. Тарифну угоду визначали як договір між представниками сторін переговорів з приводу оплачування праці та соціальних гарантій. Законом України «Про колективні договори і угоди» було визначено правові засади розробки, укладання та виконання колективних угод з метою сприяння врегулювання трудових відносин та економічно-соціальних інтересів робітників та власників. Ціллю складання колективних угод стає не лише вирішення питань оплати праці і соціальних гарантій, а насамперед регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів робітників, власників та вповноважених органів ними.

Якщо колективний договір відображає інтереси обох соціальних груп (найманих робітників та роботодавців), то договір ми можемо розглядати як різновид партнерсько-соціальної угоди. Існують і інші різновиди соціального партнерства, що знаменують більш високий рівень відносин [4, с. 26]. У Законі розрізняють поняття колективного договору і угоди, але за своєю суттю колективний договір є різновидом колективної угоди, що укладають на виробничому рівні. Але не дивлячись на це та на спільні риси колективної угоди і договору, така градація викликана існуванню між цими визначеннями відмінностей і особливостей. Колективна угода включає в себе специфічну сферу укладення, що і є основною відмінністю. Звертаючись до ст. 2 даного Закону України «колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі» [1, ст. 2].

Щодо державного рівня, то зазвичай укладають Генеральну угоду (таку угоду вперше уклали 1993 р.). В той період розвитку права цей документ ставав за своєю змістовністю та складом сторін, які його підписували, принципово новим. Згодом дія цієї угоди була продовжена на 1994 р. На листопад 1994 р. Кабміном України та профспілковими об'єднаннями держави знову було по новому розпочато переговори з приводу укладання Генеральної угоди, що була підписана 4 серпня 1995 р. Станом на 18 жовтня 1997 р. було підписано Генеральну угоду на 1997–1998 рр. Договір було укладено на двосторонній основі, що стало особливістю. В особі Кабінету Міністрів України і Український союз промисловців і підприємців, з одного боку, та з іншого боку профспілкове об'єднання України. Кабінет Міністрів України, як представник держави та Український союз промисловців і підприємців виступали єдиною, об'єднаною стороною.

В статтях Генеральної угоди визначено норми, які торкаються забезпечення продуктивності зайнятості та соціального захисту громадян від безробіття, гарантування оплати праці та захисту цієї праці; забезпечення соціальних гарантій, групових відносин, режиму праці і відпочинку, охорони праці, здоров'я і навколишнього середовища; соціального забезпечення; гарантій у приватизації; соціального партнерства; умов внесення змін і доповнень до угоди, контролю за її виконанням, відповідальності за недотримання її положень тощо [3, с. 19].

Сторонами угоди на проміжному (галузевому) рівні стає власник, об'єднання власників чи інші представницькі організації роботодавців. Інтереси власників на

підприємствах, що належать державі представляють міністерства та відомства, щодо інтересів тих хто працює та виконує роботу – їх інтереси відстоюють профспілкові галузеві об'єднання [1, ст. 9]. Угоди на регіональних рівнях укладаються між органами місцевої державної виконавчої влади чи регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони зареєстровані, що надає їм повноваження на це, і профспілковими об'єднаннями та іншими вповноваженими трудовими колективними органами.

В разі недосягнення згоди щодо створення об'єднаного представницького органу угода буде вважатися укладеною, якщо вона буде підписана представниками профспілок чи їх об'єднань, чи іншими уповноваженими трудовим колективом органами на представництво, до яких повинно входити більше половини найманих робітників галузі, території. В законі послідовно відстоюється право інших, крім професійних спілок, організацій працівників на прийняття участі в колективних переговорах і укладення колективних угод, та право робітників самим вирішувати, які організації будуть представляти їхні інтереси. Угоди на регіональному рівні «укладаються між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами» [1, ст. 8].

Право вести переговори і укладати колективні договори та угоди від імені найманих робітників мають професійні спілки, об'єднані профспілки в особі їх виборних органів чи інші представницькі організації трудящих, що наділені відповідними повноваженнями трудовим колективом. За наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань, або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання угоди або колективного договору. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її «підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів, до яких належать більше половини найманих працівників держави, галузі, території» [4, с. 66].

Якщо ж згоди з приводу колективного договору не було досягнуто спільним представницьким органом, то загальні збори (конференція) трудового колективу затверджує більш перспективний проект колективного договору і доручає профспілці чи іншому уповноваженому трудовим колективом органу, що розробляв проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем чи органом, який його представляє. Згідно з чинним законодавством, умови, що зазначені в колективному договорі чи угоді є обов'язковими до виконання на підприємствах, котрих вона стосується та обов'язковими для сторін, які цю угоду чи договір уклали. Якщо ж умови колективного договору або угоди погіршують, відповідно до чинного законодавства, становище робітників, то вони вважаються недійсними, і їх забороняється включати до договорів і угод. Заборонено також включати до трудового договору та угоди «умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами» [1, ст. 3].

Колективна угода – це нормативний акт, положення якого діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання усіма сторонами, що включені в угоду. Через те, що її

положення поширюється на певні кола суб'єктів, що є обмеженим сферою дії сторін, які підписали угоду, вона є локальним актом. Також колективна угода - це багатоплановий акт, оскільки вона регулює усі відносини на підприємствах, щодо яких поширено дію цієї угоди. Її особливістю є наявність в її змісті нормативних і зобов'язальних положень. Порівняно з колективними договорами доля зобов'язальних положень в угодах значно менша.

Порядок укладання колективних угод повинен бути та є демократичним. Однією з її сторін виступають уповноважені представники трудящих, хоча їх участь у розробці і укладенні угоди опосередкована через їх представників. Порядок ведення переговорів, розробки проекту та укладання колективних угод майже не відрізняється від порядку укладання колективного договору. Сторони ведуть колективні переговори, утворюють робочу комісію, яка готує проект угоди, використовують прямі процедури для регулювання розбіжностей тощо. Але колективна угода, на відміну від договору, не виноситься на схвалення трудовими колективами.

Таким чином, колективна угода є і надалі залишається основним документом локальної дії на підприємствах. Укладання колективної угоди значною мірою сприяє регулюванню виробничих і трудових відносин, підвищенню ефективності виробництва та зміцненню дисципліни, поліпшенню умов та охорони праці, посиленню соціального захисту працівників та їх сімей.

Список використаних джерел та літератури:

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
2. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 7 грудня 2015 р. // Право України. – 2015. – № 12. – С. 18–22.
3. Чанышева Г. Трудовое право Украины : [учеб.-справ. пособие] / Г. Чанышева, Н. Болотина. – Харьков : Одисей, 2013. – 480 с.
4. Хуторян Н. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. Хуторян. – К. : Ін ЮРЕ. – 2010. – 180 с.

Джура Наталія Миколаївна

студентка магістратури

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Соціально-правове становище шляхти Правобережної України в XIX ст.

Унаслідок поділів Речі Посполитої Правобережна Україна увійшла до складу Російської імперії. Приєднані землі відразу долучалися до адміністративно-правової системи імперії, а населення отримувало нові права та обов'язки. Польська шляхта мусила швидко пристосуватися до незвичних умов. Імперська політика щодо шляхетського стану не отримала підтримки еліти, чи не найяскравіше підтвердження цього – польські повстання. Одним з їх політичних наслідків стало обмеження прав шляхти. Завданням цієї статті є аналіз соціально-правового становища польської еліти у Правобережній Україні у XIX ст.

У кінці XVIII – першій третині XIX ст. проходив процес nobilitації шляхти Київської, Волинської та Подільської губерній до соціальної структури Російської